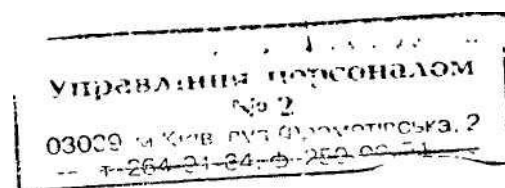


ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я

PSYCHOLOGICAL HEALTH

ВИПУСК 2 (5)
ISSUE 2 (5)

2020



Видавничий дім
«Гельветика»
2021

ЗМІСТ

<i>Баяндіна О. І., Кузьменко Г. О., Катюкова Л. Д.</i> ЛІКУВАННЯ БОЛЬОВОГО СИНДРОМУ ПРИ ДИСФУНКЦІЇ КРИЖОВО-КЛУБОВИХ СУГЛОБІВ У ХВОРИХ ІЗ АЛЬГОДИСМЕНОРЕЄЮ.....	3
<i>Древіцька О. О., Коляденко Н. В., Копчак О. О., Пострелко В. М.</i> ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ СТУДЕНТІВ-ІНОЗЕМЦІВ.....	18
<i>Максименко С. Д., Максименко К. С., Литвинчук Л. М., Немеш О. М.</i> ТЕНДЕНЦІЇ ТА ДИНАМІКА МОТИВУ ДІЯЛЬНОСТІ МЕДИЧНОГО ПЕРСОНАЛУ СЕРЕДНЬОЇ ЛАНКИ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ.....	40
<i>Мальцев Д. В.</i> ОБГРУНТУВАННЯ СТРУКТУРИ ДІАГНОЗУ І СХЕМИ ТЕРАПІЇ ПРИ ГЕНЕТИЧНОМУ ДЕФЦИТІ ФОЛАТНОГО ЦИКЛУ, АСОЦІЙОВАНОМУ З РОЗЛАДАМИ СПЕКТРУ АУТИЗМУ, НА ПРИКЛАДІ КЛІНІЧНОГО ВИПАДКУ.....	61
<i>Павлик Н. В.</i> ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я, ЯК ПЕРЕДУМОВА КОНСТРУКТИВНОГО ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГА.....	83
<i>Слободяник Г. І.</i> ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ ТА ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ В СТУДЕНТІВ ПЕРЕЯСЛАВ – ХМЕЛЬНИЦЬКОГО ДЕРЖАВНОГО ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ ГРИГОРІЯ СКОВОРОДИ.....	110
<i>Філатова О. А., Здоровенко Н. В., Цимасенко О. В.</i> ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ТА ПРАКТИЧНІ ЗАХОДИ ПРОФІЛАКТИКИ РОЗВИТКУ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ.....	133

УДК 616.8-008.6

Філатова Оксана Аркадіївна - доктор медичних наук, доцент, професор кафедри медичної психології ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»; 02000, вул. Фрометівська, 2, м. Київ, Україна; hlaalu@ukr.net; +38 (067) 755 9000.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8439-0779>

Здоровенко Наталія Вікторівна - практичний психолог вищої категорії СЗОШ «Надія», 02000, вул. Янгеля, 2, м. Київ, Україна; zdor_nat@ukr.net; +38(067) 255-04-44

ORCID ID 0000-0002-6636-7628

Цимаєнко Ольга Валеріївна - магістр соціальної роботи, волонтер СЗОШ «Надія», 02000, вул. Янгеля, 2, м. Київ, Україна; 10kiev10@ukr.net; +38(093)879-63-53

ORCID ID 0000-0001-8844-5204

ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ТА ПРАКТИЧНІ ЗАХОДИ ПРОФІЛАКТИКИ РОЗВИТКУ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВЧИТЕЛІВ

Анотація

Філатова О. А. - доктор медичних наук, доцент, професор кафедри медичної психології ПрАТ «ВНЗ «МАУП»; м. Київ, Україна; **Здоровенко Н. В.** - практичний психолог вищої категорії СЗОШ «Надія», м. Київ, Україна; **Цимаєнко О. В.** - магістр соціальної роботи, волонтер СЗОШ «Надія», м. Київ, Україна. **Теоретичні питання та практичні заходи профілактики розвитку синдрому емоційного вигорання у вчителів.**

Ключові слова: емоційне вигорання, вчителі, професійні стреси, професійне довголіття, профілактика, ресурси особистості, превентивна психологічна допомога, медична психологія.

Постановка проблеми. Вигорання як наслідок професійних стресів виникає в тих випадках, коли адаптаційні можливості людини щодо подолання стресової ситуації перевищені. Незважаючи на те, що синдром емоційного вигорання (СЕВ) – це відносно стійкий стан, при наявності психологічної підтримки та мотивації на одужання з ним можна боротися.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розробка профілактичних заходів повинна враховувати особливості професійної діяльності та специфічних для неї чинників ризику, а також психологічні якості співробітника, який «вигорів». Різноманіття проявів СЕВ і його значимість для здоров'я і професійного довголіття людини обумовлюють широту і актуальність проблеми превентивної психологічної допомоги працівникам «допомагаючих професій».

Формулювання мети статті. Мета наших досліджень полягала у визначенні ключових моментів психопрофілактичної роботи з фахівцями гуманітарних професій, які мають ознаки емоційного вигорання.

Виклад основного матеріалу. Вибірка дослідження складала 117 працівників освіти віком від 34 до 56 років. Виявлено, що основними скаргами були наступні: загальне погане самопочуття, часті запаморочення, «фізичний дискомфорт», утруднене дихання після підйому по східцях, нудота після їжі, зайва пітливість, тремтіння кінцівок, коливання артеріального тиску та частоти пульсу.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Нами розроблено та апробовано тренінгову методику та доведено її ефективність щодо профілактики розвитку професійного вигорання, попередження та психокорекції негативних психічних станів у процесі професійної діяльності педагога, завдяки впливу на основні чинники розвитку синдрому професійного вигорання.

Аннотация

Филатова О. А. - доктор медицинских наук, доцент, профессор кафедры медицинской психологии Межрегиональной Академии управления персоналом; г. Киев, Украина; **Здоровенко Н. В.** - практический психолог высшей категории СООШ «Надежда», Киев, Украина; **Цимаенко О. В.** - магистр социальной работы, волонтер СООШ «Надежда», г. Киев, Украина. **Теоретические вопросы и практические меры профилактики развития синдрома эмоционального выгорания у учителей.**

Ключевые слова: эмоциональное выгорание, учителя, профессиональные стрессы, профессиональное долголетие, профилактика, ресурсы личности, превентивная психологическая помощь, медицинская психология.

Постановка проблемы. Выгорание как следствие профессиональных стрессов возникает в тех случаях, когда адаптационные возможности человека по преодолению стрессовой ситуации превышены. Несмотря на то, что синдром эмоционального выгорания (СЭВ) - это относительно устойчивое состояние, при наличии психологической поддержки и мотивации на выздоровление с ним можно бороться. Анализ последних исследований и публикаций. Разработка профилактических мероприятий должна учитывать особенности профессиональной деятельности и специфических для неё факторов риска, а также психологические качества «выгоревшего» сотрудника. Многообразие проявлений СЭВ и его значимость для здоровья и профессионального долголетия человека обуславливают широту и актуальность проблемы превентивной психологической помощи работникам «помогающих профессий».

Формулировка цели статьи. Цель наших исследований заключалась в определении ключевых моментов психопрофилактической работы со специалистами гуманитарных профессий, имеющих признаки эмоционального выгорания.

Изложение основного материала. Выборка исследования составила 117 работников образования в возрасте от 34 до 56 лет. Выявлено, что основными

жалобами были следующие: общее плохое самочувствие, частые головокружения, «физический дискомфорт», затрудненное дыхание после подъема по лестнице, тошнота после еды, излишняя потливость, дрожание конечностей, колебания артериального давления и частоты пульса.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Нами разработана и апробирована тренинговую методику и доказана ее эффективность по профилактике развития профессионального выгорания, предупреждения и психокоррекции негативных психических состояний в процессе профессиональной деятельности педагога, благодаря воздействию на основные факторы развития синдрома профессионального выгорания.

Annotation.

Filatova O. A. - PhD, MD, Doctor of Medical Sciences, Associate Professor, Professor of the Medical Psychology Department of the Interregional Academy of Personnel Management; Kyiv, Ukraine; **Zdorovenko N.V.** - practical psychologist of the highest category of “Nadiya” Special Secondary School, Kyiv, Ukraine; **Tsymaienko O. V.** - master of social work, volunteer of “Nadiya” Special Secondary School, Kyiv, Ukraine. **Theoretical Issues and Practical Measures to Prevent the Development of Teachers Emotional Burnout Syndrome.**

Key words: emotional burnout, teachers, professional stress, professional longevity, prevention, personal resources, preventive psychological care, medical psychology.

Formulation of the problem. Burnout as a consequence of occupational stress occurs when a person’s adaptive capacity to overcome a stressful situation is exceeded. Although emotional burnout is a relatively stable condition, it can be treated with psychological support and motivation to recover. Analysis of recent research and publications. The development of preventive measures should take into account the specifics of professional activity and its specific risk factors, as well as the psychological qualities of the employee who “burned out”. The variety of manifestations of CMEA and its significance for human health and professional

longevity determine the breadth and urgency of the problem of preventive psychological care for workers in "helping professions".

Formulation of the purpose of the article. The purpose of our research was to determine the key points of psychoprophylactic work with specialists in the humanities who have signs of emotional burnout.

Presenting main material. The sample consisted of 117 school teachers aged 34 to 56 years. The main complaints were found to be general malaise, frequent dizziness, "physical discomfort", difficulty breathing after climbing stairs, nausea after eating, excessive sweating, trembling limbs, fluctuations in blood pressure and heart rate.

Conclusions and prospects for further research. We have developed and tested training methods and proven its effectiveness in preventing burnout, prevention and psychocorrection of negative mental states in the process of professional activity of teachers, due to the impact on the main factors of burnout.

Ключові слова: емоційне вигорання, вчителі, професійні стреси, професійне довголіття, профілактика, ресурси особистості, превентивна психологічна допомога, медична психологія.

Постановка проблеми. Синдром емоційного вигорання (СЕВ), як різновид професійної деформації, набуває все більшого поширення в сучасному світі. Спостерігається він переважно у осіб, які в ході своєї діяльності тісно спілкуються з людьми, залучаючись до їх непрості життєві історії, допомагаючи їм і розділяючи з ними всі труднощі вирішення проблем [6]. Якщо говорити мовою фізіології, СЕВ - це реакція організму, що виникає у відповідь на тривалий вплив робочих стресів [2; 3; 10]. По суті, СЕВ - це поступове зниження емоційного, фізичного та інтелектуального потенціалу, внаслідок чого спостерігається системне виснаження ресурсів людини, зникнення задоволеності виконаною роботою та особистим відстороненістю [4; 10]. Безсумнівно, СЕВ - це захисний механізм психіки, вироблений людиною у

відповідь на безперервні травматичні впливу мікростресов в процесі професійної комунікації [8; 10], які неможливо усунути, так як вони багатопланові, виходять як від клієнтів / пацієнтів / учнів, так і від колег, керівництва, через неправильну організацію праці і т.д.). Пристосовуючись до них, «вигоряючий» фахівець починає економити емоції, особисті сили, не «вкладаючись» як раніше в процес спілкування, поверхнево розглядаючи будь-яку робочу ситуацію, не намагаючись допомогти, а лише скоріше «закінчити справу» [7; 9; 10]. Такий захист має і позитивну сторону: дозволяє порційно і економно витратити енергію, що не витрачаючи її даремно або на те, що людина не в силах змінити. Помічаючи наростаючу втому і безсилля, «вигоряючий» співробітник починає замислюватися і аналізувати власні прорахунки в роботі, берегти час, шукати шляхи «оновлення» енергетичного потенціалу, радитися з фахівцями.

Вперше на проблему СЕВ звернули увагу на початку 70-х років минулого століття [8]. Багато співробітників педагогічних, лікувальних і соціальних установ після декількох років роботи починали відчувати хронічне стресовий стан і зверталися за допомогою до психолога, психіатра, пред'являючи однотипні скарги. В їх число входило постійне стомлення, наполеглива безсоння з думками про роботу, головні болі, загальне погіршення здоров'я. Робота переставала приносити радість, бути сенсом життя, а, навпаки, дратувала і викликала «тиху» агресію. З'являлося відчуття власної некомпетентності та безпорадності, знижувалося увагу, витривалість, а також конкретні професійні досягнення [11; 6-8]. При цьому, короткострокові методи психотерапії в подібних випадках не приносять «вигорає» співробітникам потрібного ефекту [7]. Перші наукові роботи з цієї проблеми з'явилися в США. В 1974 році американський психіатр Фрейденберг назвав це явище «burnout» («вигорання»), що зазвичай перекладають як «емоційне вигорання» або «професійне вигорання» [8]. В 1976 р соціальний психолог Христина Маслач визначила «вигорання» так: «синдром фізичного та емоційного виснаження, включаючи втрату співчуття і розуміння по відношенню до клієнтів або

пацієнтів, розвиток негативної самооцінки і негативного ставлення до роботи» [11]. Спочатку під СЕВ розумівся стан знемоги, що супроводжується відчуттям своєї непотрібності. Пізніше кількість симптомів даного синдрому істотно зросла. Вчені стали все більше пов'язувати СЕВ з психосоматичним самопочуттям і відносити його до станів, що передують хворобі. На даний момент СЕВ відносять до рубрики Z73 - «Стрес, пов'язаний з труднощами підтримки нормального способу життя» Міжнародного класифікатора хвороб (МКБ-10) [5].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Було з'ясовано, що РЕВ приносить серйозні збитки суспільству - і економічні, і психологічні. Наприклад, бували випадки, коли досвідчені льотчики раптово починали відчувати страх і невпевненість перед польотами; хірурги раптом починали боятися, що не впораються з операцією і пацієнт помре [2; 3; 9; 12]. Такі емоційні «гойдалки» можуть спровокувати не тільки особисту драму людини, а й спричинити трагічні наслідки. Адже робота «вигоряючих» фахівців завжди безпосередньо пов'язана з людьми, і ці люди знаходяться в залежності від психічного стану того, до кого вони звернулися по допомогу [4; 12]. Найбільш часто СЕВ зустрічається серед вчителів, лікарів, соціальних працівників, психологів, рятувальників, працівників правоохоронних органів [2]. В тій чи іншій мірі, від СЕВ страждають майже 80% психіатрів, наркологів, психотерапевтів. У 7-8% випадків такі фахівці набувають різко виражений синдром вигорання, що веде до стійких емоційних і психосоматичних порушень. Майже 60% медсестер психіатричних відділень виявляють у себе СЕВ [2]. В наш час виділяють понад 100 симптомів, пов'язаних з СЕВ. Важливо зауважити, що іноді СЕВ можна переплутати з синдромом хронічної втоми (хоча нерідко вони йдуть «в парі») [1; 4]. Зокрема, при синдромі хронічної втоми люди скаржаться на наростаючу в другій половині дня стомленість; зниження працездатності; м'язову слабкість; погану переносимість раніше звичних навантажень; біль у м'язах; головні болі; розлади сну; схильність до забудькуватості; дратівливість; зниження концентрації уваги і розумової

активності [3; 4; 7]. У СЕВ існують три ключові ознаки, що відрізняють його від інших захворювань зі схожими симптомами. До них відносяться: наявність попередньої професійного вигорання фази підвищеної активності, повної поглищеності роботою, відмови від інших потреб і відсутності занепокоєння про задоволення власних потреб [2; 7]. Слідом за цією фазою, настає перша ознака СЕВ - емоційне виснаження. По суті, це відчуття перенапруги, вичерпання ресурсів - як фізичних, так і емоційних, відчуття втоми, що не зникає після нічного сну. Навіть після відпустки, всі ці явища поновлюються при поверненні в колишню трудову ситуацію. З'являється байдужість, знемога, змінюється ставлення до роботи - людина вже не в силах віддаватися роботі так, як раніше [2-4; 7]. Друга ознака СЕВ - дегуманізація, особистісна відстороненість, що спочатку виникає як спроба впоратися з наростаючим емоційним стресом на роботі. Але таке відсторонення незабаром може перейти в усвідомлено негативне, часом агресивне ставлення до своїх учнів, колег, клієнтів, пацієнтів. У крайніх випадках, людину перестає хвилювати все в її професійній діяльності, ніщо не викликає емоцій - ні радісні, ні трагічні ситуації (вдале лікування, або навпаки, смерть хворого) [7; 12]. Учень, клієнт або пацієнт починає сприйматися як неживий предмет, одна присутність якого часто напружує [1-3; 6; 9]. Третя ознака СЕВ - негативне сприйняття себе в професійному плані, падіння самооцінки, відчуття втрати власної ефективності [3; 4; 7]. Людина починає відчувати, що їй не вистачає професійної майстерності, не бачить перспектив своєї робочої діяльності та, як наслідок, перестає отримувати задоволення від роботи [8]. СЕВ, по суті, - це комбінація фізичного, інтелектуального і емоційного стомлення. В наш час немає єдиної концепції СЕВ, але все ж можна стверджувати, що він являє собою деформацію особистості внаслідок емоційно важких і напружених комунікацій в системі «людина-людина». Наслідки такого вигорання можуть проявитися як в психосоматичних захворюваннях, так і в психологічних змінах особистості фахівця, який «вигорів». Всі основні симптоми СЕВ можна розділити на 5 ключових груп [5]: фізичні, або соматичні, симптоми (втома, стомлення,

виснаження; різкі коливання ваги; неповноцінний сон, безсоння; загальне погане самопочуття, «фізичний дискомфорт»; задишка, утруднене дихання; запаморочення, нудота, зайва пітливість, тремтіння; коливання артеріального тиску, частоти пульсу; запальні і виразкові захворювання шкіри; функціональні захворювання серцево-судинної системи); емоційні симптоми (песимізм, черствість, цинізм як в робочих ситуаціях, так і в приватному житті, вада емоцій; втома, байдужність, відчуття безнадійності ситуації, особистої безпорадності; дратівливість, агресивність; тривожність, посилення необґрунтованого занепокоєння, неможливість зосередитися; депресія, почуття провини ; душевні страждання, істерики, втрата надій, ідеалів, перспектив в професії; деперсоналізація (люди здаються безликими, немов манекени); почуття самотності, віддаленості від решти світу); поведінкові симптоми (робота більше 45-50 годин на тиждень з відчуттям нестачі часу; байдужість до їжі; недостатні фізичні навантаження; «виправдане» зловживання тютюном і алкоголем, а також ліками; втома і необхідність часто відпочивати в процесі праці (по кілька хвилин на годину); нещасні випадки - травми, аварії і т.п.); інтелектуальне стан (втрата інтересу до нових ідей і підходів у роботі; апатія, туга, нудьга; зникнення інтересу і смаку до життя; перевагу стандартів, шаблонів і рутини - творчим підходам; байдужість, цинізм до чужих відкриттів, відмова від участі або рідкісне участь в конференціях, освітніх заходах; виконання роботи в формальному обсязі); соціальні симптоми (згасання інтересу до раніше улюблених розваг і дозвілля; знижена соціальна активність; обмеження контактів і відносин виключно робочим середовищем, відчуття ізоляції, нерозуміння інших і іншими; відчуття недостатньої підтримки з боку оточення - сім'ї, колег, друзів). Таким чином, СЕВ - це цілий комплекс порушень в фізичної, психічної та соціальній сферах життєдіяльності людини. Виділяють три головні чинники, які відіграють важливу роль у розвитку і проявах СЕВ - особистісний, рольовий, і організаційний. При цьому, на емоційне вигорання істотно не впливають такі фактори, як сімейний стан, вік, стаж даної роботи. Однак помічено, що у жінок вигорання розвивається глибше

і частіше, ніж у чоловіків. Також більш схильні до вигорання так звані «надконтрольованою особистості» - люди, що відчують нестачу автономності [1; 3; 4; 7; 12]. Серед основних якостей особистості, які впливають на розвиток СЕВ, психологи називають такі [3; 4; 12]: гуманність, схильність до співчуття, м'якість; схильність до захопленості роботою, до її ідеалізації, орієнтованість на людей; інтровертированність, схильність до аутоізоляції; «полум'яна», фанатичність в ідеях; авторитаризм як стиль керівництва; схильність до холодності в прояві емоцій; високий самоконтроль, зокрема, при постійному придушенні негативних емоцій; схильність до тривожності і депресії через недосяжність високого «внутрішнього стандарту»; схильність до гострого переживання неприємних обставин в роботі. Також є зв'язок між СЕВ та рівнем рольової визначеності і конфліктності [3; 4]. Так, у випадках, коли в професійній діяльності відповідальність чітко розподілена, СЕВ виникає нечасто. У ситуаціях же з нечіткою або нерівномірно розподіленою відповідальністю за свої дії на роботі, схильність до вигорання зростає, навіть якщо трудове навантаження порівняно невелике. Також дуже сприяють розвитку СЕВ такі професійні ситуації, коли спільні зусилля не узгоджені, відсутня злагодженість в роботі колективу, є сильна конкуренція між співробітниками, що відкрито або негласно заохочується керівництвом [7-10]. Розвиток вигорання прямо пов'язаний з наявністю напруженої емоційної діяльності на роботі: інтенсивне, переповнене емоціями спілкування; навантаження на сприйняття; необхідність обробки безлічі отриманих даних і відповідальне прийняття рішень. Також організаційними факторами СЕВ виступають [3; 4; 7-10]: неблагополучна психологічна атмосфера (інтриги, неприхована заздрість по відношенню до «вигораючого» співробітника, фаворитизм, надмірно авторитарне керівництво); нечітке планування і організація праці; засилля бюрократичних механізмів; конфлікти з керівництвом і підлеглими; напружені взаємини з колегами; багатогодинна праця, яку неможливо виміряти; високе трудове навантаження; недостатня винагорода за працю; неможливість участі в прийнятті рішень; постійний ризик

штрафів; монотонна, одноманітна, безперспективна робота; необхідність проявляти «штучні» емоції; відсутність повноцінного відпочинку: вихідних, відпусток, а також інтересів крім роботи; робота з психологічно складним контингентом - з «важкими» підлітками, тяжкохворими (вмираючими), конфліктними клієнтами і т.п. До основних причин появи СЕВ можна віднести такі, як [4; 7]: перевищення «ліміту спілкування»; відсутності обопільного комунікативного процесу; відсутність повноцінного результату (особливо дана причина поширена серед працівників сфери освіти); індивідуальні особливості співробітника; неправильна організація праці, нераціональне управління; професійна діяльність, пов'язана з відповідальністю за здоров'я, долю, життя людей [6-8].

Постановка мети дослідження. Метою даного дослідження було визначити основні напрямки психопрофілактичної роботи з урахуванням симптоматики СЕВ у людей гуманітарних професій і окреслити коло організаційних заходів, що сприяють гармонізації самопочуття і міжособистісних відносин співробітників.

Виклад основного матеріалу. Актуальність обраної тематики визначається двома факторами професії педагога, що пов'язані зі специфікою роботи і які з плином часу дуже часто перетворюються на проблему. Перше – професійне вигорання, друге – професійна деформація. Обидві проблеми взаємопов'язані, а фактор часу тільки поглиблює ситуацію, унеможливаючи вихід із неї, через відсутність потреби, а відтак і без погляду ззовні. Психологічні тонкощі ситуації полягають в тому, що, з одного боку, педагог є донором: він віддає учням знання, сили, енергію, час – і при підготовці до уроку, і при його проведенні. З іншого боку, як вихователь, він має необмежену владу над дітьми: організовує навчальний процес, вирішує, хто кращий чи гірший, кого треба покарати, кого заохотити, хто що має зробити, інші деталі. В результаті першого процесу, педагог отримує виснаження (професійне вигорання), в результаті другого – в нього складається дещо спотворене уявлення про себе. В разі, коли фактори (зовнішнього чи внутрішнього

характеру) залишаються без змін, можна говорити про професійну деформацію. Вона, в свою чергу, може стати причиною негативних явищ в колективі, проявляючись в конфліктах, конфронтації, суперництві, тощо. Отже, в результаті такий ланцюжок призводить до заміни конструктивної діяльності на деструктивну: співробітництво змінюється на конкуренцію, доброзичливість – на конфліктність. А діти, замість того, щоб мати перед очима гідні приклади для наслідування, бачать негативний бік людських взаємин, що так чи інакше перебирають на себе, – підрастаюче покоління несвідомо копіює поведінку старшого, – це закон природи.

Вибірка нашого дослідження склала 117 працівників освіти віком від 34 до 56 років. Виявлено, що основними скаргами були наступні: загальне погане самопочуття, часті запаморочення, «фізичний дискомфорт», утруднене дихання після підйому по східцях, нудота після їжі, зайва пітливість, тремтіння кінцівок, коливання артеріального тиску та частоти пульсу. Нами було розроблено *психокорекційний тренінг*, спрямований на вирішення проблем в психологічній сфері (професійне вигорання, емоційний дисонанс, емоційно-етична дезорієнтація) та в соціальній сфері (професійна деформація, конфліктні відносини в колективі, суперництво, конкуренція), надання можливості педагогам поглянути на ситуацію, з усіма її учасниками, з іншої позиції, охопивши і висвітливши її тіньовий бік, а відтак і переосмислити; нагадати про місію педагога в широкому розумінні цього слова; повернути думки та зусилля в бік співробітництва та конструктивізму. Очікувані результати тренінгу: в психологічній сфері, - усвідомлення себе частиною колективу, вміння бачити ситуацію об'єктивно, усвідомлення своєї ролі як педагога в широкому розумінні; в поведінковій сфері, - вихід за межі егоцентричної позиції, надання переваги співпраці перед конкуренцією, рівновага в емоційній сфері.

Інструкція до проведення тренінгу. Для роботи учасники мають розділитися на невеликі групи (ідеально 5-6 осіб), в яких і буде проводитись обговорення тематичних проблем, пошук шляхів, будуть робитись висновки, тощо. Така форма роботи (в невеличких групах) буде оптимальною, оскільки у

кожного з учасників з'явиться можливість 1 - висловити свою позицію, 2 - бути почутим оточуючими і 3 - врешті-решт у кожного з'явиться можливість побачити, що існують альтернативні думки.

Тренінг складається з двох взаємопов'язаних послідовних частин. Перша частина - «Я – Людина» - спрямована на те, аби змусити педагогів поглянути вглиб себе, нагадати їм про їх інші ролі в суспільстві та вибудувати ієрархію соціальних цінностей. Головною метою в цій частині є змусити учасників розмовляти один з одним, ділитися власними відчуттями і думками, тобто, обговорювати поставлену проблему. Друга частина (ключова) - «Малюнок Людини» - виявляє вміння співпрацювати, поступатися, вираховувати дії наперед, орієнтуватись на дії оточуючих, приймати власні рішення.

Я – людина

Складаємо і поступово заповнюємо таку таблицю:

Хто Я	% часу	маска	ВПЛИВ

Завдання 1: заповнюємо перший стовпчик. Пригадаємо, що ми не весь свій час проводимо в школі, пригадаємо наше оточення і ким ми є в ньому. Запишемо ті ролі, які ми виконуємо в житті.

Хто Я			

Завдання 2: заповнюємо другий стовпчик. Визначимося, скільки часу (у відсотках) ми виконуємо кожну з ролей. Оскільки в кожного має бути своя цифра (це з'ясується в процесі обговорення), запишемо інтервал (від – до).

Хто Я	% часу		

Завдання 3: заповнюємо третій стовпчик. Спробуємо визначити, коли нам доводиться одягати особистісні «маски», і навпроти кожної з ролей запишемо

силу і товщину цієї «маски» (в балах від 0 до 10). Скільки сил та енергії витрачаємо на їх підтримання, наскільки це є раціонально.

Хто Я	% часу	маска	

Завдання 4: заповнюємо четвертий стовпчик. Обговорюємо той вплив, який має кожна з ролей на нашу особистість і наскільки необхідні для них «маски»: на думки, почуття, дії, тощо. Записуємо у вільній формі.

Хто Я	% часу	маска	вплив

Обговорення відбувається після виконання кожного із завдань, та в кожній групі окремо під час його виконання. Після чого починаємо обмінюватись інформацією: представники кожної з груп презентують свої результати та їх обґрунтування.

Власний коментар психолога. Життя не обмежується роботою: це тільки його частина – одна з багатьох. Поглянемо на наші життєві ролі, які ми для себе визначили: більшість в першу чергу позиціонують себе як дружину, матір, бабусю (колектив переважно жіночий), тобто, родина стоїть на першому місці. Так в ідеалі і повинно бути. Пригадайте почуття та емоції, які ви відчуваєте відповідно до кожної з ролей. Де найприємніші? Де негативні? Чому так відбувається? Чи влаштовує? А що можна зробити, щоб змінити ситуацію? Чи потрібно щось міняти? Що буде в разі змін?

В свою чергу, кожна з означених ролей вимагає відповідати певному соціальному статусу, а відтак, приховувати свою особистість за соціально-рольовою «маскою». Але такі дії потребують певних витрат – адже слова і вчинки повинні відповідати очікуванням соціуму, а от думки і почуття залишаються власними. Потрібні зусилля та енергетичні затрати, щоб втримати «маску» і не виявити себе. З часом на рівні підсвідомості випрацьовується енергозберігаючий механізм – «маска» вростає в особистість, стає її

рівноправною частиною (зі своїми характеристиками), а людина цього навіть не помічає.

Знаходячись і працюючи в одному колективі, з часом ми починаємо сприймати його на рівні з родиною (зважаючи на кількість годин, проведених впродовж доби в школі). Перестаємо сильно напружуватись, намагаючись втримати «маску», а отже, крізь неї починає просвічувати наша особистість. Неможливо весь час відповідати одягненій на себе «масці» – це дуже енерговитратний процес, особливо в тому випадку, коли вона сильно не відповідає внутрішньому стану людини. Така ситуація – прямий шлях до нервових зривів. *Погоджуетесь із такими твердженнями, чи маєте іншу думку? Яку? Обґрунтуйте.*

Другий момент рольових «масок» виявляється у відносинах з дитячим колективом – діти оцінюють рівень чесності педагога як людини. Ніякі техніки і підходи виховання не замінять відкритість і чесність – діти на підсвідомому рівні відчують фальш. Вони завжди вередують і намагаються насолити тому, кого не сприймають – фальшивій людині в «масці». Вчитель в першу чергу для них – людина, особистість. Несвідомо вони переймають риси і манери того викладача, який являє для них цінність, і в першу чергу оцінюється рівень відкритості і чесності. Отже, дуже просто бути прикладом для дітей. *Чи погоджуєтесь із цими тезами? Яка ваша думка? Обґрунтуйте.*

Малюнок Людини

Завдання: кожна група має зробити малюнок людини, виконуючи інструкції. Перед цим роздаються матеріали: листи ватмана, кольорові олівці, набір із назвами частин тіла і одягу.

Інструкція: ваше завдання – намалювати Людину – красиву, гармонійну, таку щоб вам усім подобалася. Розберіть папірці. На них написані ті частини тіла чи одягу людини, які ви будете зображувати. Не розголошуйте їх вміст. Кожен з вас повинен намалювати те, що написано на вибраному папірці.

Варіанти наборів

<i>Набір №1</i>	<i>Набір №2</i>	<i>Набір №3</i>	<i>Набір №4</i>
ГОЛОВА	ГОЛОВА		ГОЛОВА
ТІЛО		ТІЛО	ТІЛО
	права нога	права нога	
ліва нога	ліва нога		ліва нога
права рука		права рука	
	ліва рука	ліва рука	ліва рука
праве око	праве око		праве око
	ліве око	ліве око	
ніс		ніс	ніс
рот	рот		рот
верхня частина одягу		верхня частина одягу	
	нижня частина одягу	нижня частина одягу	нижня частина одягу

У процесі роботи учасники зіткнуться з проблемою відсутності певних частин тіла чи одягу. На всі запити повинна бути одна відповідь: малюйте відповідно до тих інструкцій, що у вас є, з метою досягти поставленої задачі.

Обговорення отриманих результатів. Кожна група презентує свій малюнок і коментує його.

Власний коментар психолога. Як ви вже зрозуміли, зараз ви робили те, чим займаєтеся в школі кожен день – створенням Людини. В обох випадках (і в малюванні і в вихованні) результати залежать від нас. Суттєвими являються два моменти: перший – ми працюємо над однією проблемою, отже, робимо одну справу, а відтак маємо співпрацювати – другий момент. І від ступеню нашого взаємопорозуміння та вміння співпрацювати залежать результати, в даному випадку це всього лише малюнок Людини. Наскільки гарною вона вийшла – судіть самі.

Алегорії: намальовані Людини – це наші діти, яких ми навчаємо. Інструкції – вказівки начальства будь-якого рангу. А наше виконання (реалізація цих самих інструкцій для отримання результату у вигляді малюнка) – це наша виховна робота: наше розуміння суті питання та підхід в його реалізації. І ми вже на місці, в процесі роботи, вирішуємо: чи сліпо слідувати цим вказівкам, чи зробити так, як вважаємо за потрібне (в рамках вимог). *На що*

ми орієнтуємось: на процес чіткого виконання інструкцій чи на результат отримання гармонійної особистості?

Поглянемо на свої малюнки: ця Людина, яку ми створили, колись вийде зі школи, і можливо, що ми зустрінемо її в магазині, як продавця, чи слюсаря в ЖЕКу, або лікаря. *Чи захочеться нам лікуватись у такого лікаря? Чи довіримо такому спеціалісту свій комп'ютер?*

Перед нами – результат спільної праці. Пригадаємо процес його створення і спробуємо відповісти на прості питання.

Чи цікавилися (або ж здогадувалися) ви, які саме елементи мають намалювати ваші колеги? Чи співвідносили свої дії з їхніми? Як визначали послідовність малювання? Чи помітили нестачу елементів і як намагалися вирішити цю проблему? Чи переживали за те, що Людина не буде цілісною? Обговорювали це питання між собою, намагалися його вирішити, чи сумлінно виконували інструкції?

Відповіді на ці питання показують ступінь взаємопорозуміння, взаємодопомоги та рівень вміння співпрацювати в колективі. Він даних показників залежать і результати вашої роботи – і на папері і в житті.

Опосередковано малюнки служать покажчиком здоров'я педагогічного колективу. Кожен із вас може оцінити його самостійно та зробити відповідні висновки. Як підсумок, перед нами постають головні питання, над якими кожен має подумати самостійно і без поспіху.

Що головне в нашій роботі? Якого результату ми очікуємо: від учнів, від колег, від себе? Що буде з нашими учнями після школи – якими людьми вони виростуть, чи не буде нам соромно за те, що ми були їх наставниками?

Ще раз погляньте на створену вами Людину і доведіть її до ладу, зробіть ідеальною – нехай вона буде настільки гарною, щоб ви могли якщо не пишатися нею, то хоча б відчувати задоволення від результату своїх старань.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Лікування і профілактика СЕВ багато в чому схожі: те, що захищає від розвитку вигорання, може використовуватися і для його лікування. Всі лікувальні, профілактичні та

реабілітаційні заходи повинні бути спрямовані на: зняття робочої напруги; зростання професійної мотивації; повернення рівноваги між витраченими зусиллями і одержуваною винагородою.

Як показали результати наших досліджень, розроблений нами тренінг дозволяє педагогам переглянути життєві орієнтири, допомагає оволодіти навичками саморегуляції, повірити в свої сили, оптимізувати професійну самооцінку, налагодити емоційне спілкування з колегами, близькими по духу людьми, позбавитися зайвого перфекціонізму та визначити позитивні наслідки своєї праці. Впливаючи на основні чинники розвитку професійного вигорання, даний тренінг є ефективним засобом його профілактики та психокорекції негативних психічних станів у процесі професійної діяльності педагога.

Слід підкреслити, що запропонована методика є зручною в користуванні та може бути рекомендована для використання в практичній діяльності педагогів, як елемент системи профілактики професійного вигорання, оптимізації взаємовідносин у педагогічному колективі та корекції професійної самооцінки особистості.

Список використаних джерел:

1. Бабанов С. А. Професійні фактори та стрес-синдром емоційного вигорання / С. А. Бабанов // Важкий пацієнт, 2009.– № 12.– С.10-13. (рос.) 6
2. Борневассер М. Стрес в умовах праці / М. Борневассер // Іноземна психологія, 1994. – Т. 2. № 1(3).(рос.) 5
3. Куликов Л. В. Психологічна стійкість особистості / Психологія здоров'я [ред. Г. С. Никифорова]. – СПб., 2003. – С. 112. (рос.) 1
4. Полякова О. М. Стрес: причини, наслідки, подолання / О. М. Полякова.– СПб: Речь, 2008.– 144с. (рос.) 7
5. Психічні розлади та розлади поведінки. Адаптований варіант класу V МКХ-10 [ред. Б. А. Казаковцев].– М.: Прометей, 2013.– 584 с. (рос.) 4
6. Умняшкіна С. В. Синдром емоційного вигорання як проблема самоактуалізації особистості / о. М. Полякова.– М.: РГБ, 2012.– 220 с. (рос.) 8

7. Andreou, E. Holma, J. Pekkonen, M. & Mäkikangas, A. (2017), Narratives of burnout and recovery from an agency perspective: A two-year longitudinal study, *Burnout Research*, Vol. 7, pp. 1-9
8. Freudenberger, H. J. (1974), Staff burnout, *Journal of Social Issues*, Vol. 30, pp. 159–165. 2
9. Koranne, R. , T. (2017), Statewide improvement approach to clinician burnout: Findings from the baseline year, *Burnout Research*, Vol. 7, pp. 29-35
10. Leiter, M. P. D'Aloja, Pierluigi C. E. Campagna, M. (2017), Fear of future violence at work and job burnout: A diary study on the role of psychological violence and job control, *Burnout Research*, Vol.7, pp. 36-46.
11. Maslach, C. Jackson, S. E. (1986), The Maslach Burnout Inventory, *Palo Alto*, CA: Consulting Psychologists Press. 3
12. Perry, L. Eames, C. (2017), Examining the relationship between burnout and empathy in healthcare professionals: A systematic review, *Burnout Research*, Vol. 6, pp. 18-29

References

1. Babanov, S. A. (2009), Professionalnyie faktory I stress-sindrom emotsionalnogo vygoraniya [Professional factors and stress syndrome of emotional burnout], *Vazhkiy patient*, 2009.– No. 12.– P.10-13 (Ru.)
2. Bornevasser, M. (1994), Stress v usloviyakch truda [Stress in working conditions], *Institute of Psychology*, Vol. 2, No. 1 (3) (Ru.)
3. Kulikov, L. V. [ed. GS Nikiforova] (2003), Psykhologicheskaya ustoichivost' lichnosti [Psychological stability of personality], *Psychology of health*, SPb.,p. 112 (Ru.)
4. Polyakova, O. M. (2008), Stress: prichiny, posledstviya, preodoleniye [Stress: causes, consequences, overcoming / O. M. Polyakova.- SPb: Rech, 2008.- 144 p. (Ru.)
5. Psykcheskiye rasstroisrva I rasstroistva povedeniya. Adaptirovannyi variant klassa MKB-10 [Mental disorders and behavioral disorders. Adapted version of class V ICD-10] [ed. B. A. Kazakovtsev] (2013), M.: Prometey, 584 p. (Ru.)

6. Umnyashkina, S.V. (2012), Sindrom emitsionalnoho vigorannya kak problema samoaktualizatsii lichnosti [Syndrome of emotional burnout as a problem of self-actualization of personality], 220 p. (Ru)
 7. Andreou, E. Holma, J. Pekkonen, M. & Mäkikangas, A. (2017), Narratives of burnout and recovery from an agency perspective: A two-year longitudinal study, *Burnout Research*, Vol. 7, pp. 1-9.
 8. Freudenberger, H. J. (1974), Staff burnout, *Journal of Social Issues*, Vol. 30, pp. 159-165.
 9. Koranne, R., T. (2017), Statewide improvement approach to clinician burnout: Findings from the baseline year, *Burnout Research*, Vol. 7, pp. 29-35.
 10. Leiter, MP D'Aloja, Pierluigi CE Campagna, M. (2017), Fear of future violence at work and job burnout: A diary study on the role of psychological violence and job control, *Burnout Research*, Vol.7, pp ... 36-46.
 11. Maslach, C. Jackson, S. E. (1986), *The Maslach Burnout Inventory*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Perry, L. Eames, C. (2017), Examining the relationship between burnout and empathy in healthcare professionals: A systematic review, *Burnout Research*, Vol. 6, pp. 18-29.